

MOTIVASI PEKERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA BANDUNG

Felix Hidayat

Universitas Katolik Parahyangan, Fakultas Teknik – Jurusan Teknik Sipil, Jl. Ciumbuleuit no. 94 Bandung
Email : felix_hidayat@yahoo.com

Abstrak

Konsep motivasi yang diterapkan di daerah kerja akan meningkatkan produktivitas pekerja karenanya hal tersebut sangat diperlukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan tingkat kebutuhan, faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja yang positif (motivator), faktor yang mempengaruhi cenderung menurunkan motivasi pekerja (demotivator) dan alternative yang direkomendasikan untuk meningkatkan motivasi pekerja konstruksi di Bandung. Beberapa kwsioner telah disebarkan ke 140 responden dengan objek penelitian adalah mandor/wakil mandor, pemasang batu, tukang kayu dan pekerja pembesian. Penelitian dilakukan berdasarkan dua teori motivasi kerja yaitu teori kebutuhan Maslow dan teori Herzberg. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara umum, tingkat kebutuhan pekerja adalah physiological need (kebutuhan fisik) karena mereka masih melakukan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar. Faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja pada arah positif (motivator) adalah bonus dan upah tambahan sedangkan yang menurunkan motivasi pekerja (demotivator) adalah perlakuan buruk oleh atasan. Alternatif yang dapat direkomendasi berdasarkan variable motivator adalah penyediaan bonus dan upah tambahan sedangkan berdasarkan variable demotivator adalah perlakuan yang baik terhadap pekerja.

Kata kunci : motivasi, motivator, demotivator, teori kebutuhan Maslow, teori Herzberg

Abstract

Motivation concept that is implemented in job area will increase the productivity of craftsmen, therefore it is quite required. The aim of this research is to determine the level of needs, motivator, demotivator and the alternative which is recommended to increase the motivation of construction craftsmen in Bandung. Some questioners have been spread out to 140 respondent with the object of research was supervisor/vice supervisors, brick layers, carpenters and steel fixers skill level. The research was done based on two work motivation theories i.e. Maslow's need theory and Herzberg theory. The results showed that, in general, the need level of craftsmen need were physiological need because they concern to fulfill their basic needs. Their main motivator was bonus and extra wages while their main demotivator was disrespectful supervisor. The alternative that could be recommended based on motivator variable was providing bonus and extra wages while on demotivator variable was by treating craftsmen well.

Keywords : motivation, motivator, demotivator, Maslow's needs theory, Herzberg theory

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara dengan sumber daya manusia terbanyak keempat di dunia, yaitu memiliki populasi penduduk sekitar 236 juta jiwa. Pelaksanaan proyek konstruksi dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah dengan adanya motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu proyek dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan. Obyek pada penelitian ini dibatasi pada para pekerja konstruksi yang ada di Kota Bandung saja. Ada beberapa masalah yang menarik untuk diteliti lebih dalam antara lain :

1. Ada di tingkat apa kebutuhan para pekerja konstruksi, secara umum pada seluruh jenjang keahlian dan secara khusus pada setiap jenjang keahlian di Kota Bandung? Jenjang keahlian yang akan diteliti adalah jenjang keahlian mandor/wakil mandor, tukang batu, tukang besi, dan tukang kayu. Penentuan peringkat kebutuhan pekerja didasarkan atas Hierarki Kebutuhan Maslow (*physiological needs, safety needs, belonging/social needs, needs for esteem, atau needs for self actualization*).
2. Faktor-faktor motivator dan demotivator apa sajakah yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi, secara umum pada seluruh jenjang keahlian dan secara khusus pada setiap jenjang keahlian di Kota Bandung? Jenjang keahlian yang

akan diteliti adalah jenjang keahlian mandor/wakil mandor, tukang batu, tukang besi, dan tukang kayu. Penentuan faktor motivator dan demotivator pekerja didasarkan pada Teori Herzberg. Teori ini juga dipakai sebagai dasar untuk melihat motivasi pekerja konstruksi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian ini juga akan mengadopsi teori ini sebagai dasar untuk melihat faktor-faktor apa yang bisa mempengaruhi motivasi pekerja baik yang bersifat positif (motivator) maupun yang bersifat negatif (demotivator).

3. Alternatif apakah yang dapat diusulkan untuk meningkatkan motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung?

Penelitian akan dilakukan berdasarkan dua teori motivasi kerja yaitu teori kebutuhan Maslow dan teori Herzberg. Penelitian motivasi tenaga kerja konstruksi dilakukan pada jenjang keahlian mandor/wakil mandor, tukang batu, tukang kayu, dan tukang besi. Penelitian dilakukan dengan mengambil beberapa sampel pada beberapa proyek di kota Bandung, yaitu Proyek Pembangunan Rumah Tinggal (Sampoerna, Istana Sukajadi dan Simphoni), Town House (Bale Pakuan), Kompleks Perumahan (Istana Pasteur Regency), Café (Muffin), Photo Studio (Jonas Photo), Hotel (Universal Hotel), dan Apartemen (Dago Butik).

Ada tiga buah makalah yang dijadikan acuan untuk mengembangkan konsep motivasi. Makalah yang pertama adalah makalah yang berjudul “*What motivates construction craftsmen in Developing Countries? A Case Studies of Indonesia*”, yang disusun oleh Peter F. Kaming, Paul O. Olomaieye, Gary D. Holt, dan Frank C. Harris, dan dimuat pada Journal Building and Environment, Volume 33-2. Riset dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data diperoleh dari 93 tukang batu, 81 tukang kayu, dan 69 tukang besi, yang berasal dari 27 proyek konstruksi bangunan tinggi di Indonesia. Analisa data dengan menggunakan Relative Importance Index (RII) dan Relative Gratification Index (RGI), berdasarkan kuesioner dengan skala ukur 4 (empat). Jurnal ini tidak menyebutkan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner yang sudah

dibagikan. Responden menilai faktor-faktor motivasi dan demotivasi sesuai dengan keahlian mereka masing-masing. Melalui survei yang dilakukan didapat hasil penelitian lima faktor yang mendominasi motivasi pekerja konstruksi, yaitu keadilan dari sistem pembayaran, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pembayaran kerja lembur, bonus, dan keselamatan kerja. Lima faktor yang mendominasi demotivasi pekerja konstruksi adalah perlakuan atasan yang kurang menyenangkan, prestasi kerja yang rendah, kurangnya kerjasama antara sesama pekerja, pekerjaan yang tidak berkelanjutan, dan lingkungan kerja yang tidak aman. Hasil juga menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan antar setiap jenjang keahlian. Hal ini membuktikan untuk meningkatkan motivasi mereka, maka harus ditentukan konsep motivasi yang dapat diterapkan dan mengurangi faktor demotivasi secara berkelanjutan [1].

Makalah yang kedua adalah makalah yang berjudul “*Tinjauan Motivasi Pekerja Konstruksi Terhadap Motivation-Hygiene Factors*”, yang disusun oleh Zulkifli B. Sitompul dan Herry Senjaya. Penelitian dilakukan pada Proyek Pembangunan Graha Widya Maranatha Bandung, yang dimuat di Jurnal Teknik Sipil Universitas Katolik Parahyangan, Volume 5-2. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian didasarkan atas Teori Motivasi Herzberg. Analisis dilakukan terhadap data lapangan berdasarkan motivasi dengan responden pekerja pelaksana di bawah mandor. Analisa data dengan menghitung persentase skala pengukuran berdasarkan kuesioner dengan skala ukur 5 (lima). Jurnal ini menyebutkan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner yang sudah dibagikan. Hasil penelitian, angka yang diperoleh dari perbandingan persentase frekuensi diperoleh 58% mengatakan penting, sangat penting, atau diantaranya bahwa faktor motivasi (faktor dimana orang merasa puas) mempengaruhi pekerja konstruksi untuk berkarya lebih baik. Sedangkan 74% yang mengatakan penting, sangat penting, atau diantaranya bahwa faktor

hygiene (faktor dimana orang merasa tidak puas) mempengaruhi motivasi pekerja untuk dapat berkarya lebih baik [2].

Makalah yang ketiga adalah makalah yang berjudul “*Motivasi Pekerja pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya*”, yang disusun oleh Andi dan Dwi Djendoko, yang dimuat di Jurnal Teknik Sipil, Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan – Universitas Kristen Petra, Volume 6-2. Penelitian ini ditujukan untuk menentukan tingkat kebutuhan, motivator, dan demotivator pekerja konstruksi. Untuk tujuan tersebut digunakan dua teori motivasi yaitu Teori Maslow dan Teori Herzberg, dan dilakukan survei di beberapa proyek konstruksi di Surabaya dengan menggunakan kuesioner. Secara keseluruhan, 263 orang pekerja berpartisipasi dalam penelitian ini. Analisa data dengan menggunakan Relative Index (RI), berdasarkan kuesioner dengan skala ukur 4 (empat). Jurnal ini tidak menyebutkan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner yang sudah dibagikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja konstruksi di Surabaya masih berada pada level *physiological needs*. Upah yang baik dan program keselamatan kerja yang baik menempati posisi tertinggi sebagai motivator bagi pekerja. Sedangkan demotivator terpenting bagi pekerja adalah perlakuan yang buruk oleh atasan dan ketersediaan material yang kurang baik [3].

Mengacu pada ketiga penelitian diatas, maka timbul pertanyaan, bagaimana dengan motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung. Analisa data dilakukan dengan menggunakan Relative Index (RI), berdasarkan kuesioner yang akan dibagikan dengan skala ukur 5 (lima). Juga dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner yang sudah dibagikan untuk mendukung data hasil penelitian.

Kuesioner yang dibagikan telah diuji validitas dan reabilitas dengan bantuan program SPSS versi 12.0. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kuesioner telah valid dan reliabel, dimana koefisien *Cronbach Alpha* bernilai lebih besar dari 0,60 dan *Pearson Correlation* bernilai positif [4]. Untuk selanjutnya, data-data tersebut diolah untuk mencari *relative index* (RI) masing-masing faktor. RI tiap faktor diukur dengan cara membandingkan nilai total faktor dengan lima kali ukuran sampel, sehingga nilai RI ini akan berkisar antara 0 (minimum) dan 1 (maksimum) dimana semakin tinggi nilai RI semakin penting faktor tersebut untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi pekerja. Penentuan tingkat motivasi pekerja industri konstruksi di Kota Bandung dilakukan dengan mengelompokkan motivator menjadi lima kelompok berdasarkan teori kebutuhan Maslow, kemudian dari faktor-faktor dari setiap kelompok dicari nilai RI-nya. Kelompok dengan rata-rata RI terbesar adalah tingkat motivasi pekerja industri konstruksi di Kota Bandung berdasarkan teori kebutuhan Maslow. Berdasarkan

faktor-faktor terpenting yang sudah didapatkan ditentukan alternatif-alternatif peningkatan motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Menganalisis tingkat kebutuhan yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi, secara umum pada seluruh jenjang keahlian dan secara khusus pada setiap jenjang keahlian, di kota besar di Indonesia khususnya Kota Bandung.
2. Menganalisis faktor-faktor motivator dan demotivator apa sajakah yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi, secara umum pada seluruh jenjang keahlian dan secara khusus pada setiap jenjang keahlian, di kota besar di Indonesia khususnya Kota Bandung.
3. Merekomendasikan alternatif peningkatan motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung.

2. TEORI MOTIVASI

Berbagai macam teori motivasi kerja telah diungkapkan oleh sejumlah ahli sejak permulaan tahun 1900. Teori-teori ini berkembang terutama dalam bidang ilmu psikologi, manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Teori-teori motivasi kerja tersebut dikategorikan menjadi dua kategori besar, yaitu *Content Theories* dan *Process Theories*. *Content Theories* mencoba untuk menguraikan hubungan antara faktor-faktor intrinsik dan perilaku tertentu, sementara itu *process theories* menguraikan bagaimana faktor-faktor personal berinteraksi dan mempengaruhi satu dengan lainnya untuk menghasilkan perilaku.

Penelitian-penelitian motivasi kerja terhadap pekerja konstruksi yang sudah pernah dilakukan selama ini menggunakan *content theories* dan mulai dikembangkan penggunaan *process theories*. Penelitian-penelitian tersebut menerapkan dua teori motivasi kerja, yaitu teori Maslow dan teori Herzberg. Untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dan karena kelengkapan materi dalam penelitian-penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini pun digunakan kedua teori motivasi tersebut [5].

Content Theories of Motivation

Content theories berhubungan dengan faktor yang berhubungan dengan orang yang akan menggerakkan, mengatur, dan menghentikan perilaku. Teori ini berfokus pada mengidentifikasi faktor yang spesifik, apa yang memotivasi orang.

Faktor-faktor tersebut dapat berupa :

- Gaji yang baik, kondisi kerja, dan rekan kerja lain yang bersahabat.
- Makanan, Pakaian, dan tempat untuk berlindung untuk memenuhi kebutuhan psikologi yang dasar.

- Keamanan pekerjaan atau bekerja pada industri dengan kondisi keuangan yang baik.
- Kebutuhan untuk tantangan dan pertumbuhan.
- Kebutuhan akan pengakuan, kekuatan, kehidupan sosial.

Beberapa teori yang dikenal secara luas sebagai teori motivasi adalah *Maslow Hierarchy of Needs Theory*; dan *Herzberg's Motivator Hygiene Theory*.

▪ *Maslow Hierarchy of Needs Theory*

Teori Hirarki Kebutuhan dikemukakan oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1954. Teori ini sering dikenal sebagai teori hirarki kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs Theory*). Menurut Maslow, untuk dapat memotivasi seseorang, diperlukan pemahaman level keberadaan orang tersebut dalam hirarki kebutuhan dan memusatkan perhatian pada kepuasan kebutuhan pada level tersebut atau level di atasnya.

Dalam teori ini, kebutuhan manusia disusun secara hierarki dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Bila satu macam kebutuhan telah dipenuhi, maka tidak dapat lagi dipakai sebagai motivator. Asumsi dasar dari teori ini adalah bahwa selalu ada lebih banyak cara untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat yang lebih rendah.

Dalam teori ini dikemukakan bahwa di dalam setiap manusia terdapat sebuah hirarki dari lima kategori kebutuhan, yaitu *physiological needs*, *safety needs*, *social needs*, *the need for esteem*, dan *self-actualization*. Kelima kategori kebutuhan tersebut dibedakan lagi menjadi dua kategori besar. *Physiological* dan *safety needs* merupakan kategori *lower-order needs*, sedangkan *social*, *esteem*, dan *self-actualization needs* merupakan kategori *higher-order needs*.

Kelima kategori kebutuhan menurut Maslow adalah :

1. Kebutuhan fisik (*physiological needs*)
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar kehidupan manusia, seperti makanan, tempat tinggal, pakaian, dan kebutuhan-kebutuhan dasar lainnya. Dalam aplikasinya, kebutuhan ini biasanya dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Seorang manajer proyek harus menyadari, orang-orang tidak akan memperhatikan pekerjaannya, ketika kebutuhan fisik mereka tidak terpenuhi. Manajer harus memfokuskan kebutuhan ini agar para pekerjanya secara fisik aman, nyaman, dan memiliki kompensasi yang cukup.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*)
Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk terlepas dari bahaya atau kekhawatiran, seperti kehilangan pekerjaan, kehilangan hak milik, kecelakaan kerja, dan lain-lain. Pemenuhan kebutuhan ini biasanya dilakukan oleh perusahaan dengan memberi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, jamsostek, dan pensiun, dan lain-lain.

3. Kebutuhan sosial (*social or affiliation needs*)

Sebagai makhluk sosial, manusia ingin diterima oleh masyarakat dan lingkungannya. Oleh karena itu, manusia perlu untuk berinteraksi dan berafiliasi satu dengan yang lainnya. Dalam perusahaan biasanya kebutuhan ini terpenuhi melalui suasana kerja dimana para anggotanya dapat saling memberi dan menerima.

4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan kekuasaan, status, harga diri, *prestige*, dimana orang merasa perlu untuk mendapat pengakuan dari orang lain. Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui promosi jabatan, penghargaan, dan umpan balik dari atasan.

5. Kebutuhan akan jati diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk menunjukkan potensi kemampuan yang berbeda dan lebih baik dari yang lain dalam menyelesaikan sesuatu. Pemberian kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dan kesempatan untuk berekreasi dan berinovasi merupakan cara-cara yang biasa ditempuh oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan ini.

Setiap level akan mempengaruhi perilaku sumber daya manusia. Berdasarkan studi yang telah dilakukan, pemenuhan kebutuhan dari orang-orang yang berbeda akan bergantung pada deskripsi pekerjaan, umur, ras, dan ukuran dari organisasi. Kebanyakan orang-orang, secara umum melewati satu tingkatan kebutuhan ke tingkat yang lainnya secara berurutan.

▪ **Herzberg's Motivator Hygiene Theory**

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dan kawan-kawannya di *Psychological Service of Pittsburgh*. Teori ini dikenal sebagai teori Dua-Faktor (*Two-Factors Theory*), terkadang juga disebut teori Motivasi-Higiene (*Motivation-Hygiene Theory*). Pendapat yang mendasari teori ini adalah bahwa suatu hubungan pekerjaan dari seseorang sangatlah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaannya sangat menentukan berhasil tidaknya pekerjaan tersebut. Herzberg menyelidiki suatu pertanyaan, "Apa yang diinginkan oleh orang-orang dalam pekerjaan mereka?" Dia meminta orang-orang untuk menjelaskan secara detail situasi di mana mereka merasa sangat baik (senang atau dipuaskan) atau buruk (tidak senang atau tidak puas) mengenai pekerjaan mereka. Dari hasil data yang didapatkan bahwa manusia memiliki dua kategori kebutuhan yang berbeda, yaitu faktor higiene dan motivator, yang pada dasarnya tidak tergantung satu sama lain dan mempengaruhi perilaku dengan cara yang berbeda.

Faktor yang pertama disebut faktor higiene atau pemeliharaan (*maintenance*). Disebut higiene karena faktor-faktor tersebut menjabarkan lingkungan manusia dan menjalankan fungsi yang utama untuk mencegah ketidakpuasan dalam pekerjaan (*job dissatisfaction*), disebut pemeliharaan karena faktor-faktor tersebut tidak pernah benar-benar terpuaskan sepenuhnya, faktor-faktor tersebut harus terus dipelihara. Beberapa contoh dari faktor ini adalah kompensasi, kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama pekerja, level dari pengawasan/supervisi, kebijaksanaan dan administrasi, uang, status, dan keamanan.. Faktor ini biasanya memotivasi pekerja hanya sementara saja.

Herzberg menyebut hal kedua sebagai motivator karena faktor-faktor tersebut tampak sangat efektif dalam memotivasi seseorang kepada tindakan yang terbaik. Menurut Herzberg, "Bila faktor A adalah sebuah motivator, hal itu mengarah pada job satisfaction", kemudian ditetapkan sebuah pertanyaan seperti, "Apakah Anda puas dengan faktor A dalam pekerjaan Anda?" Faktor-faktor yang merupakan motivator adalah pencapaian pekerjaan (*achievement*), pengakuan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan, pekerjaan yang menantang, peningkatan tanggung jawab, dan pertumbuhan dan perkembangan.

Jadi faktor higiene berhubungan dengan lingkungan kerja, sementara faktor motivator berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Teori Herzberg telah dipakai sebagai dasar untuk melihat motivasi pekerja di konstruksi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian ini juga akan mengadopsi teori ini sebagai dasar untuk meninjau faktor-faktor apa yang bisa mempengaruhi motivasi pekerja, baik yang bersifat positif (*motivator*) maupun yang bersifat negatif (*demotivator*) [3].

Pada penelitian ini, penentuan peringkat kebutuhan pekerja didasarkan atas Hierarki Kebutuhan Maslow (*physiological needs, safety needs, belonging/social needs, needs for esteem, atau needs for self actualization*).

Penentuan faktor motivator dan demotivator pekerja didasarkan pada Teori Herzberg.

3. ANALISIS DATA

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Adapun responden yang dijadikan sampel berjumlah 140 orang pekerja konstruksi di Kota Bandung. Penelitian dilakukan dengan mengambil beberapa sampel pada beberapa proyek di kota Bandung, yaitu Hotel (Universal Hotel), Town House (Bale Pakuan), Kompleks Perumahan (Istana Pasteur Regency), Café (Muffin), Photo Studio (Jonas Photo), Apartemen (Dago Butik), dan Proyek Pembangunan Rumah Tinggal (Sampoerna, Istana Sukajadi dan Simphoni).

Untuk tingkatan keahlian, sebagian besar responden, yaitu sebanyak 80 orang atau sebesar 57,14% responden memiliki keahlian sebagai tukang batu. Sementara itu sebanyak 16 orang atau sebesar 11,43% responden memiliki keahlian sebagai mandor/wakil mandor; sebanyak 11 orang atau sebesar 7,86% responden memiliki keahlian sebagai tukang besi, dan sisanya sebanyak 33 orang atau sebesar 23,57% responden memiliki keahlian sebagai tukang kayu.

Untuk tingkatan pendidikan formal, sebagian besar responden, yaitu sebanyak 68 orang atau sebesar 48,57% responden menempuh pendidikan formal terakhirnya pada jenjang SD. Sementara itu sebanyak 51 orang atau sebesar 36,43% responden menempuh pendidikan terakhirnya pada jenjang SMP. Dan sisanya sebanyak 21 orang atau sebesar 15,00% responden menempuh pendidikan terakhirnya pada jenjang SMA/STM/SMK.

Untuk tingkatan usia, sebagian besar responden, yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar 41,43% responden memiliki usia 26-35 tahun. Sementara itu sebanyak 29 orang atau sebesar 20,71% responden memiliki usia 16-25 tahun; sebanyak 37 orang atau sebesar 26,43% responden memiliki usia 36-45 tahun; sebanyak 12 orang atau sebesar 8,57% responden memiliki usia lebih besar dari 45 tahun. Dan sisanya sebanyak 4 orang atau sebesar 2,86% responden tidak bersedia menjawab.

Untuk tingkatan pengalaman kerja, sebagian besar responden, yaitu sebanyak 62 orang atau sebesar 44,29% responden memiliki pengalaman bekerja 1-10 tahun. Sementara itu sebanyak 36 orang atau sebesar 25,71% responden memiliki pengalaman bekerja 11-20 tahun; sebanyak 12 orang atau sebesar 8,57% responden memiliki pengalaman bekerja lebih besar dari 20 tahun. Dan sisanya sebanyak 30 orang atau sebesar 21,43% responden tidak bersedia menjawab.

4. ANALISIS DATA KELOMPOK JENJANG KEAHLIAN MANDOR/WAKIL MANDOR

Analisis data kelompok jenjang keahlian mandor/wakil mandor akan dibagi ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu analisis penentuan tingkat motivasi dan analisis penentuan peringkat faktor-faktor motivator dan demotivator.

Penentuan Tingkat Motivasi Kelompok Mandor/Wakil Mandor

Tabel 1 menunjukkan pembagian peringkat kebutuhan pekerja konstruksi kelompok mandor/wakil mandor berdasarkan teori kebutuhan Maslow.

Melalui Tabel 1, dapat dilihat bahwa level kebutuhan kelompok mandor/wakil mandor yang paling utama, berada pada level *physiological needs – safety needs*. Hal ini dapat dilihat pada peringkat faktor “bonus dan upah tambahan” dan “program keselamatan kerja yang baik” menempati posisi pertama dalam hierarki kebutuhan Maslow. Selain itu beberapa faktor yang ada pada level *physiological needs* dan *safety needs* seperti upah yang baik, fasilitas tempat tinggal yang baik, dan pekerjaan yang baik, juga menempati peringkat yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa negara berkembang seperti Indonesia, pekerja konstruksinya berada pada level kebutuhan fisik dan kebutuhan akan keselamatan dan keamanan.

Penentuan Peringkat Faktor-Faktor Motivator dan Demotivator Kelompok Jenjang Keahlian Mandor/Wakil Mandor

Melalui Tabel 1, maka dapat diketahui peringkat faktor motivator yang paling mempengaruhi kelompok mandor/wakil mandor adalah program keselamatan kerja yang baik - bonus dan upah tambahan (memiliki nilai RI yang sama). Dengan memperhatikan program keselamatan kerja dan pemberian bonus dan upah tambahan yang baik akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Jumlah pendapatan yang mereka terima tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka, maka dari itu mereka bekerja untuk memperoleh bonus dan upah tambahan. Juga demikian halnya dengan program keselamatan kerja para pekerja konstruksi. Sebenarnya dalam pikiran para pekerja, mereka menganggap bahwa keselamatan kerja merupakan hal penting dalam memotivasi mereka. Namun pada kenyataannya, banyak proyek-proyek yang tidak memperhatikan keselamatan kerja para pekerjanya, dan para pekerjanya sendiri belum memiliki budaya keselamatan kerja yang baik. Dapat dikatakan hal ini bertentangan dengan hal yang dipaparkan diatas. Tabel 2 menunjukkan penentuan peringkat faktor-faktor demotivator pekerja konstruksi kelompok mandor/wakil mandor.

Melalui Tabel 2, maka dapat diketahui peringkat faktor demotivator yang paling mempengaruhi kelompok mandor/wakil mandor adalah perlakuan buruk atasan. Mereka tidak dapat bekerja dengan baik apabila dipelakukan buruk oleh atasan. Dalam hal ini adalah mandor dan supervisor. Mereka cenderung untuk malas bekerja bahkan mogok bekerja apabila mengalami perlakuan buruk dan tidak adil dari atasan mereka.

Tabel 1 Peringkat Kebutuhan Pekerja Kelompok Mandor/Wakil Mandor

Hierarki Kebutuhan Maslow	Bobot	Mean	RI	Rank.
<i>Physiological Needs</i>				
Bonus dan upah tambahan	75	4,688	0,938	1,50
Upah yang baik	73	4,563	0,913	5,00
Fasilitas tempat tinggal yang baik	73	4,563	0,913	5,00
Kerja lembur	70	4,375	0,875	9,00
<i>Safety Needs</i>				
Program keselamatan kerja yang baik	75	4,688	0,938	1,50
Pekerjaan yang baik	74	4,625	0,925	3,00
<i>Belonging/Social Needs</i>				
Pengawasan yang baik	73	4,563	0,913	5,00
Hubungan yang baik dengan sesama pekerja	71	4,438	0,888	8,00
Program pengarahan kerja yang baik	69	4,313	0,863	10,50
Program pelatihan yang baik	69	4,313	0,863	10,50
<i>Needs for Esteem</i>				
Penerimaan usulan oleh atasan	64	4,000	0,800	14,00
Pekerjaan yang menantang	59	3,688	0,738	16,00
<i>Lain-Lain</i>				
Pengaturan suplai material yang baik	67	4,188	0,838	12,50
Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	67	4,188	0,838	12,50
Sasaran pekerjaan yang jelas	62	3,875	0,775	15,00

Tabel 2 Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Kelompok Mandor/Wakil Mandor

Demotivator	Bobot	Mean	RI	Rank.
Perlakuan yang buruk oleh atasan	60	3,750	0,750	1,00
Ketersediaan material yang kurang baik	56	3,500	0,700	2,00
Ketersediaan alat-alat kerja yang terbatas	54	3,375	0,675	3,00
Kurangnya program pemeriksaan/inspeksi	53	3,313	0,663	4,50
Ketidacakapan personel lain	53	3,313	0,663	4,50
Kurangnya perhatian dari atasan	52	3,250	0,650	6,00
Kurangnya kerja sama antar pekerja	51	3,188	0,638	7,50
Kondisi pekerjaan yang tidak aman	51	3,188	0,638	7,50
Komunikasi yang tidak baik	50	3,125	0,625	9,00
Pendayagunaan keterampilan yang tidak efisien	49	3,063	0,613	10,50
Kebingungan/kerancuan dalam proyek	49	3,063	0,613	10,50
Prestasi kerja yang rendah	48	3,000	0,600	12,50
Pergantian rekan kerja	48	3,000	0,600	12,50
Pengulangan pekerjaan	45	2,813	0,563	14,00
Kurangnya pengakuan atas pekerjaan	43	2,688	0,538	15,00
Terlalu banyak pekerja dalam satu pekerjaan	42	2,625	0,525	16,00
Kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan	40	2,500	0,500	17,00

5. ANALISIS DATA KELOMPOK JENJANG KEAHLIAN TUKANG BATU

Analisis data kelompok jenjang keahlian tukang batu akan dibagi ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu analisis penentuan tingkat motivasi dan analisis penentuan peringkat faktor-faktor motivator dan demotivator.

Penentuan Tingkat Motivasi Kelompok Tukang Batu

Tabel 3 menunjukkan pembagian peringkat kebutuhan pekerja konstruksi kelompok tukang batu berdasarkan teori kebutuhan Maslow. Melalui Tabel 3, dapat dilihat bahwa level kebutuhan kelompok tukang batu yang paling utama, berada pada level *physiological needs*.

Hal ini dapat dilihat pada peringkat faktor “bonus dan upah tambahan” dan “upah yang baik” yang menempati posisi pertama dalam hierarki kebutuhan Maslow. Selain itu beberapa faktor yang ada pada level *physiological needs* dan *safety needs* seperti fasilitas tempat tinggal yang baik, dan program keselamatan kerja yang baik, juga menempati peringkat yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa negara berkembang seperti Indonesia, pekerja konstruksinya berada pada level kebutuhan fisik.

Penentuan Faktor-Faktor Motivator dan Demotivator Kelompok Tukang Batu

Melalui Tabel 3, maka dapat diketahui peringkat faktor motivator yang paling mempengaruhi kelompok tukang batu adalah bonus dan upah tambahan - upah yang baik (memiliki nilai RI yang sama). Jumlah pendapatan yang mereka terima tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka, maka dari itu mereka bekerja untuk memperoleh bonus dan upah tambahan. Tabel 4 menunjukkan penentuan peringkat faktor-faktor demotivator pekerja konstruksi kelompok tukang batu.

Melalui Tabel 4, maka dapat diketahui peringkat faktor demotivator yang paling mempengaruhi kelompok tukang batu adalah ketidakcakapan personel lain. Mereka menganggap ketidak cakapan personel lain menghambat mereka dalam bekerja. Sebagai contoh kasus, apabila ada pekerjaan personel lain yang bergantung dengan sebuah pekerjaan tertentu, maka akan menghambat pekerjaan tersebut. Apabila pekerjaan personel lain yang tidak cakap tersebut berada pada lintasan kritis, maka seluruh pekerjaan proyek akan terlambat. Dengan melihat faktor komunikasi menempati peringkat kedua, hal ini menunjukkan bahwa adanya kebutuhan untuk sosialisasi dalam bekerja (bukan individualitis).

6. ANALISIS DATA KELOMPOK JENJANG KEAHLIAN TUKANG KAYU

Analisis data kelompok jenjang keahlian tukang kayu akan dibagi ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu analisis penentuan tingkat motivasi dan analisis penentuan peringkat faktor-faktor motivator dan demotivator.

Tabel 3 Peringkat Kebutuhan Pekerja Kelompok Tukang Batu

Hierarki Kebutuhan Maslow	Bobot	Mean	RI	Rank.
<i>Physiological Needs</i>				
Upah yang baik	380	4,750	0,950	1,50
Bonus dan upah tambahan	380	4,750	0,950	1,50
Fasilitas tempat tinggal yang baik	366	4,575	0,915	4,00
Kerja lembur	358	4,475	0,895	7,00
<i>Safety Needs</i>				
Program keselamatan kerja yang baik	376	4,700	0,940	3,00
Pekerjaan yang baik	362	4,525	0,905	5,50
<i>Belonging/Social Needs</i>				
Hubungan yang baik dengan sesama pekerja	362	4,525	0,905	5,50
Pengawasan yang baik	348	4,350	0,870	10,00
Program pengarahan kerja yang baik	346	4,325	0,865	11,00
Program pelatihan yang baik	318	3,975	0,795	14,00
<i>Needs for Esteem</i>				
Penerimaan usulan oleh atasan	336	4,200	0,840	13,00
Pekerjaan yang menantang	244	3,050	0,610	16,00
<i>Lain-Lain</i>				
Pengaturan suplai material yang baik	350	4,375	0,875	9,00
Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	343	4,288	0,858	12,00
Sasaran pekerjaan yang jelas	248	3,100	0,620	15,00

Tabel 4 Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Kelompok Tukang Batu

Demotivator	Bobot	Mean	RI	Rank.
Ketidaccakapan personel lain	308	3,850	0,770	1,00
Komunikasi yang tidak baik	305	3,813	0,763	2,00
Ketersediaan alat-alat kerja yang terbatas	303	3,788	0,758	3,00
Kurangnya program pemeriksaan/inspeksi	301	3,763	0,753	4,00
Perlakuan yang buruk oleh atasan	299	3,738	0,748	5,00
Kurangnya perhatian dari atasan	298	3,725	0,745	6,00
Kondisi pekerjaan yang tidak aman	297	3,713	0,743	7,00
Ketersediaan material yang kurang baik	288	3,600	0,720	8,00
Prestasi kerja yang rendah	282	3,525	0,705	9,00
Pergantian rekan kerja	273	3,413	0,683	10,00
Pengulangan pekerjaan	271	3,388	0,678	11,00
Kebingungan/kerancuan dalam proyek	265	3,313	0,663	12,00
Terlalu banyak pekerja dalam satu pekerjaan	261	3,263	0,653	13,00
Pendayagunaan keterampilan yang tidak efisien	244	3,050	0,610	14,00
Kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan	241	3,013	0,603	15,00
Kurangnya kerja sama antar pekerja	239	2,988	0,598	16,00
Kurangnya pengakuan atas pekerjaan	230	2,875	0,575	17,00

Penentuan Tingkat Motivasi Kelompok Tukang Kayu

Tabel 5 menunjukkan pembagian peringkat kebutuhan pekerja konstruksi kelompok tukang kayu berdasarkan teori kebutuhan Maslow.

Melalui Tabel 5, dapat dilihat bahwa level kebutuhan kelompok mandor/wakil mandor yang paling utama, berada pada level physiological needs. Hal ini dapat

dilihat pada peringkat faktor “upah yang baik” yang menempati posisi pertama dalam hierarki kebutuhan Maslow. Hal ini menunjukkan bahwa negara berkembang seperti Indonesia, pekerja konstruksinya berada pada level kebutuhan fisik. Jumlah pendapatan yang mereka terima tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Tabel 5 Peringkat Kebutuhan Pekerja Kelompok Tukang Kayu

Hierarki Kebutuhan Maslow	Bobot	Mean	RI	Rank.
<i>Physiological Needs</i>				
Upah yang baik	154	4,667	0,933	1,00
Fasilitas tempat tinggal yang baik	152	4,606	0,921	2,50
Bonus dan upah tambahan	151	4,576	0,915	4,00
Kerja lembur	147	4,455	0,891	6,50
<i>Safety Needs</i>				
Pekerjaan yang baik	152	4,606	0,921	2,50
Program keselamatan kerja yang baik	145	4,394	0,879	9,00
<i>Belonging/Social Needs</i>				
Hubungan yang baik dengan sesama pekerja	149	4,515	0,903	5,00
Program pengarahan kerja yang baik	147	4,455	0,891	6,50
Pengawasan yang baik	140	4,242	0,848	11,50
Program pelatihan yang baik	133	4,030	0,806	14,00
<i>Needs for Esteem</i>				
Penerimaan usulan oleh atasan	140	4,242	0,848	11,50
Pekerjaan yang menantang	110	3,333	0,667	16,00
<i>Lain-Lain</i>				
Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	142	4,303	0,861	10,00
Pengaturan suplai material yang baik	138	4,182	0,836	13,00
Sasaran pekerjaan yang jelas	122	3,697	0,739	15,00

Penentuan Faktor-Faktor Motivator dan Demotivator Kelompok Tukang Kayu

Melalui Tabel 5, maka dapat diketahui peringkat faktor motivator yang paling mempengaruhi kelompok tukang kayu adalah upah yang baik. Tabel 6 menunjukkan penentuan peringkat faktor-faktor demotivator pekerja konstruksi kelompok tukang kayu. Melalui Tabel 6, maka dapat diketahui peringkat faktor demotivator yang paling mempengaruhi kelompok tukang kayu adalah perlakuan buruk atasan. Mereka tidak dapat bekerja dengan baik apabila dipelakukan buruk oleh atasan. Dalam hal ini adalah mandor dan supervisor. Mereka cenderung untuk malas bekerja bahkan mogok bekerja apabila mengalami perlakuan buruk dan tidak adil dari atasan mereka. Pekerjaan kayu, memerlukan keahlian khusus dan memiliki sifat cenderung individualis. Lain halnya dengan pekerjaan batu yang membutuhkan sosialisasi dalam bekerja.

7. ANALISIS DATA KELOMPOK JENJANG KEAHLIAN TUKANG BESI

Analisis data kelompok jenjang keahlian tukang besi akan dibagi ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu analisis penentuan tingkat motivasi dan analisis penentuan peringkat faktor-faktor motivator dan demotivator.

Penentuan Tingkat Motivasi Kelompok Tukang Besi

Tabel 7 menunjukkan pembagian peringkat kebutuhan pekerja konstruksi kelompok tukang besi berdasarkan teori kebutuhan Maslow.

Melalui Tabel 7, dapat dilihat bahwa level kebutuhan kelompok mandor/wakil mandor yang paling utama, berada pada level *physiological needs*. Hal ini dapat dilihat pada peringkat faktor “bonus dan upah tambahan” yang menempati posisi pertama dalam hierarki kebutuhan Maslow. Selain itu beberapa faktor yang ada pada level *physiological needs* dan *safety needs* seperti kerja lembur, dan program keselamatan kerja yang baik, juga menempati peringkat yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa negara berkembang seperti Indonesia, pekerja konstruksinya berada pada level kebutuhan fisik. Jumlah pendapatan yang mereka terima tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka.

8. ANALISIS DATA KESELURUHAN RESPONDEN

Analisis data keseluruhan responden akan dibagi ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu analisis penentuan tingkat motivasi dan analisis penentuan peringkat faktor-faktor motivator dan demotivator. Analisa dilakukan dengan menggabungkan keseluruhan data-data kuesioner, dan untuk selanjutnya data-data tersebut diolah untuk mencari *relative index* (RI) masing-masing faktor. RI tiap faktor diukur dengan cara membandingkan nilai total faktor dengan lima kali ukuran sampel, sehingga nilai RI ini akan berkisar antara 0 (minimum) dan 1 (maksimum) dimana semakin tinggi nilai RI semakin penting faktor tersebut untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi pekerja.

Tabel 6 Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Kelompok Tukang Kayu

Demotivator	Bobot	Mean	RI	Rank.
Perlakuan yang buruk oleh atasan	122	3,697	0,739	1,00
Kondisi pekerjaan yang tidak aman	121	3,667	0,733	2,00
Kurangnya perhatian dari atasan	118	3,576	0,715	4,00
Komunikasi yang tidak baik	118	3,576	0,715	4,00
Ketersediaan material yang kurang baik	118	3,576	0,715	4,00
Ketersediaan alat-alat kerja yang terbatas	117	3,545	0,709	6,00
Ketidcakapan personel lain	116	3,515	0,703	7,00
Pendayagunaan keterampilan yang tidak efisien	115	3,485	0,697	8,00
Pengulangan pekerjaan	113	3,424	0,685	9,00
Terlalu banyak pekerja dalam satu pekerjaan	111	3,364	0,673	10,50
Prestasi kerja yang rendah	111	3,364	0,673	10,50
Kurangnya pengakuan atas pekerjaan	108	3,273	0,655	12,00
Kebingungan/kerancuan dalam proyek	106	3,212	0,642	13,00
Kurangnya kerja sama antar pekerja	105	3,182	0,636	14,00
Kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan	102	3,091	0,618	15,00
Pergantian rekan kerja	101	3,061	0,612	16,50
Kurangnya program pemeriksaan/inspeksi	101	3,061	0,612	16,50

Tabel 7 Peringkat Kebutuhan Pekerja Kelompok Tukang Besi

Hierarki Kebutuhan Maslow	Bobot	Mean	RI	Rank.
<i>Physiological Needs</i>				
Bonus dan upah tambahan	53	4,818	0,964	1,00
Kerja lembur	51	4,636	0,927	2,00
Upah yang baik	48	4,364	0,873	7,50
Fasilitas tempat tinggal yang baik	48	4,364	0,873	7,50
<i>Safety Needs</i>				
Program keselamatan kerja yang baik	50	4,545	0,909	3,00
Pekerjaan yang baik	49	4,455	0,891	4,50
<i>Belonging/Social Needs</i>				
Program pengarahan kerja yang baik	48	4,364	0,873	7,50
Hubungan yang baik dengan sesama pekerja	48	4,364	0,873	7,50
Pengawasan yang baik	45	4,091	0,818	12,50
Program pelatihan yang baik	44	4,000	0,800	14,00
<i>Needs for Esteem</i>				
Penerimaan usulan oleh atasan	47	4,273	0,855	10,00
Pekerjaan yang menantang	39	3,545	0,709	15,00
<i>Lain-Lain</i>				
Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	46	4,182	0,836	11,00
Pengaturan suplai material yang baik	45	4,091	0,818	12,50
Sasaran pekerjaan yang jelas	36	3,273	0,655	16,00

Tabel 8 Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Kelompok Tukang Besi

Demotivator	Bobot	Mean	RI	Rank.
Ketidakcakapan personel lain	40	3,636	0,727	1,00
Terlalu banyak pekerja dalam satu pekerjaan	38	3,455	0,691	2,50
Ketersediaan material yang kurang baik	38	3,455	0,691	2,50
Perlakuan yang buruk oleh atasan	37	3,364	0,673	4,00
Pergantian rekan kerja	36	3,273	0,655	7,00
Pendayagunaan keterampilan yang tidak efisien	36	3,273	0,655	7,00
Kurangnya perhatian dari atasan	36	3,273	0,655	7,00
Kondisi pekerjaan yang tidak aman	36	3,273	0,655	7,00
Ketersediaan alat-alat kerja yang terbatas	36	3,273	0,655	7,00
Kurangnya program pemeriksaan/inspeksi	35	3,182	0,636	10,50
Komunikasi yang tidak baik	35	3,182	0,636	10,50
Kurangnya pengakuan atas pekerjaan	34	3,091	0,618	12,00
Prestasi kerja yang rendah	32	2,909	0,582	13,50
Kebingungan/kerancuan dalam proyek	32	2,909	0,582	13,50
Kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan	31	2,818	0,564	15,00
Pengulangan pekerjaan	30	2,727	0,545	16,00
Kurangnya kerja sama antar pekerja	27	2,455	0,491	17,00

Penentuan Tingkat Motivasi Keseluruhan Responden

Tabel 9 menunjukkan pembagian peringkat kebutuhan pekerja konstruksi keseluruhan responden berdasarkan teori kebutuhan Maslow.

Melalui Tabel 9 dapat dilihat bahwa urutan peringkat tertinggi untuk kebutuhan pekerja konstruksi (keseluruhan responden) secara umum adalah (1) bonus dan upah tambahan; (2) upah yang baik; dan (3)

program keselamatan kerja yang baik; (4) fasilitas tempat tinggal yang baik; dan (5) pekerjaan yang baik.

Penentuan Faktor-Faktor Motivator dan Demotivator Keseluruhan Responden

Tabel 10 menunjukkan penentuan peringkat faktor-faktor motivator pekerja konstruksi keseluruhan responden.

Tabel 9 Peringkat Kebutuhan Pekerja Keseluruhan Responden

Hierarki Kebutuhan Maslow	Bobot	Mean	RI	Rank.
<i>Physiological Needs</i>				
Bonus dan upah tambahan	659	4,707	0,941	1,00
Upah yang baik	655	4,679	0,936	2,00
Fasilitas tempat tinggal yang baik	639	4,564	0,913	4,00
Kerja lembur	626	4,471	0,894	7,00
<i>Safety Needs</i>				
Program keselamatan kerja yang baik	646	4,614	0,923	3,00
Pekerjaan yang baik	637	4,550	0,910	5,00
<i>Belonging/Social Needs</i>				
Hubungan yang baik dengan sesama pekerja	630	4,500	0,900	6,00
Program pengarahan kerja yang baik	610	4,357	0,871	9,00
Pengawasan yang baik	606	4,329	0,866	10,00
Program pelatihan yang baik	564	4,029	0,806	14,00
<i>Needs for Esteem</i>				
Penerimaan usulan oleh atasan	587	4,193	0,839	13,00
Pekerjaan yang menantang	452	3,229	0,646	16,00
<i>Lain-Lain</i>				
Pengaturan suplai material yang baik	600	4,286	0,857	11,00
Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	598	4,271	0,854	12,00
Sasaran pekerjaan yang jelas	468	3,343	0,669	15,00

Tabel 10 Peringkat Faktor-Faktor Motivator Keseluruhan Motivator

Motivator	Bobot	Mean	RI	Rank.
Bonus dan upah tambahan	659	4,707	0,941	1,00
Upah yang baik	655	4,679	0,936	2,00
Program keselamatan kerja yang baik	646	4,614	0,923	3,00
Fasilitas tempat tinggal yang baik	639	4,564	0,913	4,00
Pekerjaan yang baik	637	4,550	0,910	5,00
Hubungan yang baik dengan sesama pekerja	630	4,500	0,900	6,00
Kerja lembur	626	4,471	0,894	7,00
Pengakuan atas pekerjaan	619	4,421	0,884	8,00
Program pengarahan kerja yang baik	610	4,357	0,871	9,00
Pengawasan yang baik	606	4,329	0,866	10,00
Pengaturan suplai material yang baik	600	4,286	0,857	11,00
Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	598	4,271	0,854	12,00
Penerimaan usulan oleh atasan	587	4,193	0,839	13,00
Program pelatihan yang baik	564	4,029	0,806	14,00
Sasaran pekerjaan yang jelas	468	3,343	0,669	15,00
Pekerjaan yang menantang	452	3,229	0,646	16,00

Melalui Tabel 10, dapat dilihat bahwa 5 (lima) peringkat tertinggi untuk faktor motivator pekerja konstruksi (keseluruhan responden) secara umum adalah (1) bonus dan upah tambahan; (2) upah yang baik; (3) program keselamatan kerja yang baik; (4) fasilitas tempat tinggal yang baik; dan (5) pekerjaan yang baik.

Hal ini menunjukkan bahwa di negara berkembang seperti Indonesia, uang merupakan hal yang penting bagi pekerja konstruksi. Jumlah pendapatan yang mereka dapatkan seringkali tidak dapat mengimbangi

pengeluaran mereka sehari-hari. Maka dari itu, seringkali mereka menginginkan bonus dan upah tambahan, untuk menambah pendapatan mereka. Dengan adanya bonus, maka produktivitas dapat meningkat, terjadi penghematan biaya, jadwal pekerjaan proyek yang dipersingkat, meningkatkan kualitas dari manajemen sebuah proyek, dan kebutuhan para pekerja yang terpenuhi (karena tingkat kepuasan mereka terpenuhi). Tabel 11 menunjukkan penentuan peringkat faktor-faktor demotivator pekerja konstruksi keseluruhan responden.

Tabel 11 Peringkat Faktor-Faktor Demotivator Keseluruhan Responden

Demotivator	Bobot	Mean	RI	Rank.
Perlakuan yang buruk oleh atasan	518	3,700	0,740	1,00
Ketidaccakapan personel lain	517	3,693	0,739	2,00
Ketersediaan alat-alat kerja yang terbatas	510	3,643	0,729	3,00
Komunikasi yang tidak baik	508	3,629	0,726	4,00
Kondisi pekerjaan yang tidak aman	505	3,607	0,721	5,00
Kurangnya perhatian dari atasan	504	3,600	0,720	6,00
Ketersediaan material yang kurang baik	500	3,571	0,714	7,00
Kurangnya program pemeriksaan/inspeksi	490	3,500	0,700	8,00
Prestasi kerja yang rendah	473	3,379	0,676	9,00
Pengulangan pekerjaan	459	3,279	0,656	10,00
Pergantian rekan kerja	458	3,271	0,654	11,00
Terlalu banyak pekerja dalam satu pekerjaan	452	3,229	0,646	12,00
Kebingungan/kerancuan dalam proyek	452	3,229	0,646	13,00
Pendayagunaan keterampilan yang tidak efisien	444	3,171	0,634	14,00
Kurangnya kerja sama antar pekerja	422	3,014	0,603	15,00
Kurangnya pengakuan atas pekerjaan	415	2,964	0,593	16,00
Kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan	414	2,957	0,591	17,00

Melalui tabel tersebut dapat dilihat bahwa 5 (lima) peringkat tertinggi untuk faktor demotivator pekerja konstruksi (keseluruhan responden) secara umum adalah (1) perlakuan yang buruk oleh atasan; (2) ketidaccakapan personel lain; (3) ketersediaan alat-alat kerja yang terbatas; (4) komunikasi yang tidak baik; dan (5) kondisi pekerjaan yang tidak aman. Menurut para pekerja, mereka tidak dapat bekerja dengan baik bila diperlakukan buruk atau tidak adil oleh atasan mereka. Para pekerja memerlukan perhatian atas segala hal yang telah mereka lakukan. Mereka akan cenderung malas bahkan dapat mogok kerja ketika mereka diperlakukan secara tidak adil oleh atasan mereka.

9. REKAPITULASI DATA KESELURUHAN PENELITIAN :

Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya, maka dapat ditarik rekapitulasi data yang ditunjukkan pada tabel-tabel berikut ini :

1. Analisis tingkat kebutuhan yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di kota besar di Indonesia khususnya Kota Bandung, ditunjukkan pada Tabel 12. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pekerja konstruksi di Kota Bandung berada pada level physiological needs - safety needs.
2. Analisis faktor-faktor motivator yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi dan rekomendasi alternatif peningkatan motivasi pekerja konstruksi di kota besar di Indonesia khususnya Kota Bandung, ditunjukkan pada Tabel 13. Hasil analisis data menunjukkan, alternatif paling memungkinkan untuk meningkatkan motivasi para pekerja konstruksi adalah dengan adanya pemberian bonus dan upah tambahan.

Tabel 12 Analisis Tingkat Kebutuhan

Jenjang Keahlian	Keterangan	Rank.	Level
Mandor/Wakil Mandor	Bonus dan upah tambahan	1,50	Physiological Needs
	Program keselamatan kerja yang baik	1,50	Safety Needs
	Pekerjaan yang baik	3,00	Safety Needs
Tukang Batu	Bonus dan upah tambahan	1,50	Physiological Needs
	Upah yang baik	1,50	Physiological Needs
	Program keselamatan kerja yang baik	3,00	Safety Needs
Tukang Kayu	Upah yang baik	1,00	Physiological Needs
	Pekerjaan yang baik	2,50	Safety Needs
	Fasilitas tempat tinggal yang baik	2,50	Physiological Needs
Tukang Besi	Bonus dan upah tambahan	1,00	Physiological Needs
	Kerja Lembur	2,00	Physiological Needs

Tabel 13 Analisis Faktor-Faktor Motivator

Jenjang Keahlian	Keterangan	Rank.
Mandor/Wakil Mandor	Bonus dan upah tambahan	1,50
	Program keselamatan kerja yang baik	1,50
	Pekerjaan yang baik	3,00
Tukang Batu	Bonus dan upah tambahan	1,50
	Upah yang baik	1,50
	Program keselamatan kerja yang baik	3,00
Tukang Kayu	Upah yang baik	1,00
	Pekerjaan yang baik	2,50
	Fasilitas tempat tinggal yang baik	2,50
Tukang Besi	Bonus dan upah tambahan	1,00
	Kerja Lembur	2,00

Tabel 14 Analisis Faktor-Faktor Demotivator

Jenjang Keahlian	Keterangan	Rank.
Mandor/Wakil Mandor	Perlakuan yang buruk oleh atasan	1,00
	Ketersediaan material yang kurang baik	2,00
Tukang Batu	Ketidacapaian personel lain	1,00
	Komunikasi yang tidak baik	2,00
Tukang Kayu	Perlakuan yang buruk oleh atasan	1,00
	Kondisi pekerjaan yang tidak aman	2,00
Tukang Besi	Ketidacapaian personel lain	1,00
	Terlalu banyak pekerja dalam satu pekerjaan	2,50
	Ketersediaan material yang kurang baik	2,50

Analisis faktor-faktor demotivator yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi dan rekomendasi alternatif peningkatan motivasi pekerja konstruksi di kota besar di Indonesia khususnya Kota Bandung, ditujukan pada Tabel 14. Hasil analisis data menunjukkan, alternatif paling memungkinkan untuk mengurangi/menghilangkan demotivasi para pekerja konstruksi adalah dengan cara memperlakukan pekerja dengan baik dan adil, sesuai dengan kinerja mereka di lapangan.

10. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum pada seluruh jenjang keahlian, tingkat kebutuhan para pekerja konstruksi di Kota Bandung berada pada tingkat physiological needs. Secara khusus pada jenjang keahlian mandor, tingkat kebutuhannya juga berada pada level physiological needs –safety needs. Sedangkan untuk tukang batu, tukang kayu, dan tukang besi, tingkat kebutuhannya berada pada level physiological needs.
2. Faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi secara umum pada seluruh jenjang keahlian pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “bonus dan upah tambahan”. Secara khusus pada jenjang keahlian mandor, faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Kota

Bandung adalah “bonus dan upah tambahan” dan “program keselamatan kerja yang baik”. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang batu, faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “bonus dan upah tambahan” dan “upah yang baik”. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang kayu, faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “upah yang baik”. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang besi, faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “bonus dan upah tambahan”.

Faktor yang paling mempengaruhi demotivasi pekerja konstruksi secara umum pada seluruh jenjang keahlian pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “perlakuan yang buruk oleh atasan”. Secara khusus pada jenjang keahlian mandor dan tukang kayu, faktor yang paling mempengaruhi demotivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “perlakuan yang buruk oleh atasan”. Secara khusus pada jenjang keahlian tukang batu dan tukang besi, faktor yang paling mempengaruhi demotivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah “ketidacapaian personel lain”.

3. Alternatif yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung berdasarkan peringkat faktor-faktor motivator : (1) dengan memberikan bonus dan upah tambahan ketika pekerja konstruksi dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum target atau mencapai biaya aktual yang lebih rendah dari biaya rencana; (2) pemberian upah yang baik bagi pekerja konstruksi yang memiliki produktifitas dan pengalaman yang tinggi; (3) memberikan program keselamatan kerja yang baik, misalnya menyediakan alat-alat keselamatan kerja atau program jamsostek. Alternatif yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung berdasarkan peringkat faktor-faktor demotivator : (1) dengan memperlakukan pekerja konstruksi dengan baik, tidak menganggap rendah mereka; (2) memilih personel yang cakap bekerja dalam proyek; (3) menyediakan peralatan kerja proyek yang cukup.

11. SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan dari apa yang telah dilakukan pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan mengklasifikasikan responden berdasarkan cara pembayaran upah (pekerja harian, borongan, tetap, khusus, instalasi / plumbing / mekanikal / listrik / mekanik, atau produk manufaktur tertentu), berdasarkan ikatan pekerjaan (pekerja langsung atau borongan), atau berdasarkan jenjang keahlian lain (laden, instalatur / plumber / mekanik / listrik, atau pelaksana / site manager / project manager).
2. Penelitian ini disarankan untuk dilanjutkan dengan penelitian yang bertujuan menilai aplikasi konsep motivasi yang diterapkan di lingkungan proyek konstruksi, dengan menghitung manfaat-manfaat penerapannya, atau membandingkan keberhasilan proyek yang menerapkan konsep motivasi, dengan proyek yang belum menerapkan konsep motivasi. Dengan penelitian lanjutan tentang manfaat-manfaat penerapan konsep motivasi di lingkungan proyek diharapkan dapat mampu memberikan penilaian bahwa penerapan konsep motivasi dapat memberikan keuntungan-keuntungan terutama dalam pencapaian tujuan proyek.

12. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kaming, P.F., Olomolaiye, P.O., Holt, G.D., dan Harris, F.C. (1998), "*What Motivates Construction Craftsmen in Developing Countries? A Case Study of Indonesia*", Building and Environment, 33(2-3), 131-141.
- [2] Sitompul, Z.B., dan Senjaya, H. (2004), "*Tinjauan Motivasi Pekerja Konstruksi Terhadap Motivation-Hygiene Factors*", Jurnal Teknik Sipil, 5(2), 145-162.
- [3] Andi., dan Djendoko, H. (2004), "*Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya*", Jurnal Teknik Sipil, Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan – Universitas Kristen Petra, 6(2), 80-87.
- [4] Sekaran, U. (2003). "*Research Methods for Business*", John Willey & Sons, Inc, United States of America.
- [5] Verma, V.K. (1996). *The Human Aspect of Project Management, Human Resource Skills for the Project Manager, Volume Two*. Project Management Institute, Upper Darby, U.S.A.
- [6] Hidayat, F. (2007). "*Motivasi Pekerja pada Berbagai Jenis Proyek Konstruksi di Kota Besar di Indonesia Studi Kasus Kota Bandung*", Tesis. Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
- [7] Langford, D., Hancock, M.R., Fellows, R., dan Gale, A.W. (1995). "*Human Resource Management in Construction*". Longman Scientific & Technical, Essex, England.